



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**PERFIL PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES
NA PERCEPÇÃO DE GESTORES DE EMPRESAS
DO VALE DO TAQUARI-RS**

Patrícia Cristiane Wickert

Lajeado, outubro de 2016

Patrícia Cristiane Wickert

**PERFIL PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES
NA PERCEPÇÃO DE GESTORES DE EMPRESAS
DO VALE DO TAQUARI-RS**

Artigo apresentado na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, do curso de Administração de Empresas, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Bernardete Bregolin Cerutti

Lajeado, outubro de 2016

PERFIL PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NA PERCEPÇÃO DE GESTORES DO VALE DO TAQUARI-RS

Patrícia Cristiane Wickert¹
Bernardete Bregolin Cerutti²

Resumo: A competência profissional vem sendo considerada um fator essencial para a competitividade das empresas, que sofrem constantes mudanças estabelecidas pelo ambiente em que estão inseridas. Neste contexto, o objetivo desta pesquisa, de abordagem quantitativa e descritiva, foi identificar o perfil profissional dos trabalhadores requerido pelos gestores de empresas do Vale do Taquari-RS. Por meio de um questionário estruturado, com uma amostra de 67 gestores de empresas dos segmentos industrial, comercial e de prestação de serviços, os dados foram coletados e, após, analisados através da técnica estatística média ponderada. Os resultados oferecem indícios de que o perfil profissional dos trabalhadores, na percepção de gestores, é deficitário.

Palavras-chave: Perfil profissional. Competências. Trabalhadores. Gestores. Vale do Taquari-RS.

1 INTRODUÇÃO

Diante da complexidade do mercado, o desenvolvimento de competências não deve ser visto como uma ação isolada na gestão de pessoas, mas como um processo contínuo capaz de envolver todos os níveis hierárquicos da organização. A competência está relacionada aos conhecimentos, às habilidades e atitudes que as pessoas necessitam para desenvolver atribuições, agregando valor a si mesmas, à organização e aos outros. Desse modo, os colaboradores expressam competências quando geram resultados no seu ambiente de trabalho (CARBONE et al, 2009).

Nesta perspectiva, destacam-se as competências organizacionais, na medida em que influenciam as competências humanas e vice-versa, pois se referem aos atributos ou às capacidades necessárias para o seu funcionamento (CARBONE et al. 2009). Por conta disso, muitas organizações adotam a gestão de competências como modelo de gestão organizacional, vinculado à criação de ambientes que favoreçam a formação, o aperfeiçoamento e o

¹ Acadêmica do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS.
paty.wickert@hotmail.com

² Mestra em Ambiente e Desenvolvimento (UNIVATES-RS). Professora do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS. bcerutti@univates.br

desenvolvimento dos funcionários nos diferentes níveis da organização, visando o atendimento de seus objetivos e suas estratégias.

De acordo com Leme (2005), a gestão por competências mobiliza aptidões e conduz ao alcance de resultados na medida em que direciona os colaboradores ao atendimento de metas e objetivos organizacionais por meio de suas competências técnicas e comportamentais. Por acreditar nisso, este estudo visa responder ao seguinte problema de pesquisa: na percepção dos gestores, os trabalhadores apresentam competências que atendem às necessidades das empresas?

Para auxiliar o atendimento do problema de pesquisa, foram traçados objetivos. O objetivo principal é identificar o perfil profissional dos trabalhadores requerido pelos gestores de empresas do Vale do Taquari-RS; e os secundários são identificar o perfil dos gestores e das empresas participantes da pesquisa; e identificar se as empresas promovem ações de desenvolvimento para seus funcionários.

Este estudo justifica-se por proporcionar subsídios aos gestores da região, na medida em que terão uma amostra sobre quais competências as empresas esperam que o trabalhador tenha para a realização dos objetivos organizacionais. Além disso, visa identificar se os trabalhadores estão contribuindo para o alcance destes objetivos, considerando que o fato de possuírem competências não garante que a empresa se beneficie delas, uma vez que a competência manifesta-se na ação e no fazer colocado em prática, com o apoio dos gestores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Perfil profissional: da era industrial à era do conhecimento

A Revolução Industrial (1780-1914) permitiu a transferência da habilidade do artesão para a máquina, ou seja, a substituição da produção artesanal para a produção industrial. Isso ocorreu em dois grandes momentos: o primeiro, chamado Revolução do Carvão e do Ferro (1780 a 1860), que teve quatro fases (a mecanização da indústria e da agricultura; a aplicação do vapor às máquinas; o desenvolvimento do sistema fabril, quando o artesão e a sua pequena

oficina desapareceram para ceder lugar ao operário na divisão do trabalho); mais o aceleramento no transporte, seguido da comunicação, que apressou o processo de desenvolvimento (CHIAVENATO, 2014).

O segundo momento, chamado Revolução do Aço e da Eletricidade (1860 a 1914), acelerou a fabricação do aço, o aperfeiçoamento do dínamo e a invenção do motor de combustão interna. Nele, os operários trabalhavam no regime de produção, no qual eram considerados recursos produtivos, assim como as máquinas e o capital financeiro. Os cargos eram desenhados de maneira fixa e definitiva para obter a máxima eficiência produtiva dos empregados, que deveriam obedecer às regras propostas pelos empregadores (CHIAVENATO, 2007). Embora não aprobe a forma de gestão da época, Vergara (2013) afirma que a Era Industrial possibilitou o início de uma forma organizada do trabalho, com divisão de atribuições e hierarquia, promovendo uma mudança significativa no campo das relações de trabalho.

O crescimento e o desenvolvimento das organizações fizeram com que houvesse maior confiança entre empregador e empregado, integração das pessoas que compõem a organização e descentralização do controle organizacional (CHIAVENATO, 2014). Neste contexto, passou-se a requerer gestores capazes de liderar e desenvolver pessoas com destaque significativo nas competências e na busca de soluções democráticas e flexíveis para os problemas organizacionais, com maior ênfase nas pessoas e na dinâmica organizacional do que na estrutura (GIL, 2001).

Com as alterações nos processos de gestão de pessoas, sobretudo com o desenvolvimento e evolução tecnológica no campo da informação, espera-se que o funcionário compartilhe conhecimentos e seja sensível às mudanças, já que a mão de obra braçal foi substituída pela tecnologia. Atualmente, as organizações precisam de agilidade, mobilidade, inovação e mudanças, que são necessárias para enfrentar as ameaças e oportunidades que ocorrem no ambiente. Neste cenário, as pessoas deixam de ser recursos organizacionais para serem recursos estratégicos, dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos e habilidades.

Assim, a área de Recursos Humanos ganhou espaço e relevância, somando aos processos burocráticos e de controle, o apoio ao crescimento das organizações, por meio do desenvolvimento do potencial das pessoas.

2.2 Competências

Compreende-se por competência “[...] um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social” (DUTRA et al. 2008). Boog (2004) complementa ao afirmar que competência é a “[...] qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa, significa capacidade, habilidade e aptidão”.

As competências no mundo do trabalho têm sido amplamente discutidas, na expectativa de influenciar positivamente o desempenho do profissional nas organizações. Incorporada à linguagem organizacional para considerar que a pessoa é capaz em desempenhar eficientemente um determinado papel (CARBONE et al. 2009), a gestão por competências ganhou força nos Estados Unidos, no final da década de 1980, chegando ao Brasil no final de década de 90 (BERGAMINI, 2012). Devido ao aumento da globalização, à maior complexidade das relações comerciais e à necessidade de agregar valor aos seus negócios, as organizações passaram a ser pressionadas a aumentar sua competitividade, observando, assim, o conceito das competências (DUTRA, 2012).

O perfil baseado em competências abrange conhecimentos, habilidades e atitudes, em uma visão mais ampla para a função que está sendo exercida, agregando autonomia ao profissional, envolvendo as pessoas em equipes e tornando-as comprometidas com as tarefas (FRANCO, 2012).

De acordo com Leme (2005), o perfil de competências do indivíduo representa um diferencial competitivo. Todo profissional abrange competências técnicas e comportamentais. Nas competências técnicas, o profissional deve estar preparado para exercer a sua função, conhecer e ter informações. E, nas competências comportamentais, precisa demonstrar segurança, criatividade, flexibilidade, planejamento, organização, liderança, paciência, foco nos resultados, espírito de equipe, empreendedorismo e humildade.

Nesse âmbito, observa-se a necessidade de as pessoas terem conhecimentos, habilidades e atitudes para que possam desenvolver atribuições e responsabilidades. Compreende-se por conhecimento todo o saber e as informações articuladas sobre determinado tema. Habilidade é o saber fazer, um conjunto das capacidades que envolvem a mobilização do saber, visando agir de forma a gerar um resultado concreto. Já as atitudes são as crenças, valores, princípios,

motivações e desejos, e estão relacionadas com o saber ser.

Dutra et al. (2008) complementa que a competência é dividida em quatro níveis: competências essenciais, fundamentais para a sobrevivência da organização e centrais em sua estratégia; competências distintivas, reconhecidas pelos clientes como diferenciais em relação aos competidores; competências organizacionais são aquelas que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso pela empresa, sendo definidas como necessárias para o entendimento do negócio, seus objetivos, relações com o mercado, entre outros benefícios; e competências individuais que estão diretamente relacionadas à estratégia que a empresa adota, além do levantamento dos recursos que a empresa dispõe como capital do conhecimento, como saber agir, compartilhar conhecimento e habilidades, e integrar.

A partir da valorização das competências do indivíduo surge a gestão por competências, destacando o papel do gestor no processo de alinhamento das estratégias organizacionais e humanas, descritas a seguir.

2.3 Papel do gestor no processo de alinhamento das competências organizacionais e humanas

Com o aumento da competitividade do mercado e a evolução dos modelos de gestão, as organizações começam a entender a importância do papel do gestor no processo de alinhamento das competências organizacionais e humanas, tendo em vista que se percebe um comprometimento mais acentuado dos funcionários quando há liderança, confiança, respeito e trabalho em equipe (BERGAMINI, 2012).

De acordo com Lacombe (2011), o gestor é o responsável pela realização dos objetivos da organização. Ele faz as pessoas a sua volta entenderem que não é o próprio objetivo que deve ser realizado, mas, sim, o objetivo coletivo, um propósito comum, desejado por todos, especialmente, pela organização. Gramigna (2002) afirma que cabe ao gestor estimular os esforços grupais, a fim de superar os objetivos organizacionais, estabelecendo motivação e desenvolvimento da equipe.

Bergamini (2012) acredita que, para as organizações permanecerem vivas, as pessoas precisam evoluir harmoniosamente, destacando a necessidade de alinhar as competências

organizacionais às competências humanas. Compreende-se por competências organizacionais a cultura, os recursos, os processos e as tecnologias, ou seja, elementos que contribuem para o desenvolvimento das empresas quando adequadamente elaborados e implementados.

E, compreende-se por competências humanas, as relacionadas aos indivíduos, seus conhecimentos e experiências. Dutra (2012) acredita que as pessoas se consolidam como profissionais competentes quando entrecruzam a autobiografia, a formação educacional e a experiência profissional. A trajetória de vida é fundamental para desenvolver as competências do indivíduo, e não apenas a sua experiência profissional ou educacional. De acordo com o autor, a competência se consolida no saber agir responsável, mobilizando, integrando e transferindo conhecimentos, recursos e habilidades em um contexto determinado. Nesse contexto, o alinhamento das competências viabiliza o desenvolvimento de políticas e práticas com foco, critério e clareza.

Assim, destaca-se a contribuição da gestão por competências para auxiliar os gestores na busca por melhores resultados, mapeando os conhecimentos da organização e as competências individuais, e medindo as necessidades de mudança e treinamento, com vistas ao crescimento e desenvolvimento organizacional e humano.

3 MÉTODO DA PESQUISA

O método de pesquisa auxilia a identificação dos instrumentos utilizados para a compreensão e entendimento do estudo, sua estrutura, bem como, a exposição detalhada dos passos a serem seguidos para a obtenção de resultados.

3.1 Definição da pesquisa quanto ao modo de abordagem

Quanto ao modo de abordagem, esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa. A pesquisa quantitativa visa quantificar os dados e busca uma evidência conclusiva, que é baseada em amostras representativas, com análise estatística (MALHOTRA, 2012). Conforme Cooper et al. (2016), a pesquisa quantitativa mede o comportamento, os conhecimentos, as opiniões. Vergara (2010) complementa que esta forma de pesquisa tem o propósito de identificar relações

entre variáveis, caracterizando-se pela objetividade, pelos instrumentos estruturados para a coleta e os critérios probabilísticos para a seleção das amostras.

3.2 Definição da pesquisa quanto ao objetivo

Quanto ao objetivo, a pesquisa também é descritiva ao buscar conhecer as diversas relações que ocorrem na vida social, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo como de um grupo. Logo, tem o objetivo de descrever as características e perfil de um público-alvo.

3.3 Definição da pesquisa quanto aos procedimentos técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos, é uma pesquisa *survey*. A pesquisa *survey* se constitui pela interrogação direta das pessoas, para que se conheçam informações sobre o assunto estudado para, depois, mediante análise quantitativa, se obterem as conclusões relacionadas aos dados coletados (GIL, 2010). Ainda, a pesquisa *survey* refere-se ao uso de um questionário estruturado, que pode ser aplicado a todos os integrantes do universo (censo) pesquisado ou aplicado a uma parte da população (amostra) a ser estudada (Yin, 2010).

Utiliza-se parte da população, também denominada de amostra, em uma pesquisa quando não é possível atingir todo o universo da população que diz respeito ao assunto que se quer estudar (VERGARA, 2010). Segundo Cooper et al. 2016), a amostra é determinada por uma parte do universo escolhido por meio de critérios de representatividade. O critério de representativa escolhido neste estudo foi o de ter, no mínimo, um respondente (um gestor) de cada município do Vale do Taquari-RS, independente do segmento de operação da empresa (industrial, comercial ou prestação de serviços).

Neste sentido, a pesquisa *survey* apresenta vantagens pela sua aplicação simples e pelo alcance de dados confiáveis, pois as respostas são limitadas às alternativas mencionadas (BOTELHO et al. 2006), e é ideal para estudos descritivos, que visam identificar opiniões, atitudes e comportamentos (GIL, 2010).

3.4 Coleta dos dados

Para a coleta de dados, os instrumentos devem ser selecionados levando em consideração o que se pretende coletar (CRESWELL, 2010). O instrumento utilizado neste estudo foi o questionário estruturado, elaborado por meio da ferramenta *Google Forms*, com 21 questões fechadas, distribuídas em dois blocos.

O primeiro bloco refere-se às questões de 1 a 9 que identificam o perfil dos gestores e das empresas em que trabalham, sendo possível identificar o sexo, a idade, o estado civil, o grau de escolaridade, o tempo de empresa, o porte da empresa que trabalha, o segmento de atuação da empresa, a cidade em que a empresa está localizada e o número de funcionários da empresa. O segundo bloco refere-se às afirmativas de 10 a 21, em que identifica-se e analisa-se o grau de concordância dos gestores com cada uma das questões, buscando identificar o perfil profissional dos trabalhadores requerido pelos gestores.

As afirmativas do questionário foram elaboradas com base em Dutra et al. (2008), Boog (2004), Carbone et al. (2009), Bergamini (2012), Dutra (2012), Franco (2012), Gil (2012) e Yin (2010), em que o respondente escolhia a que melhor demonstrasse a sua situação ou seu ponto de vista. Após a elaboração, o questionário foi submetido a um pré-teste com três gestores, um de cada segmento empresarial pesquisado, pois, de acordo com Malhotra (2012), esse procedimento serve para avaliar a forma e verificar a elaboração das questões, sua sequência, o formato, o layout e, principalmente, se o respondente não teve dificuldades em respondê-las.

Assim, buscou-se avaliar a compreensão dos itens do questionário, identificando se existia questões confusas, ambíguas ou não claras. Oliveira Neto e Riccio (2003) consideram importante efetuar uma validação, visto que o questionário deve ter formato e vocabulário adequados ao que se pretende verificar. Os gestores não apresentaram dificuldade, por isso o questionário foi validado e, após, aplicado à amostra da população.

Utilizou-se, no questionário, a Escala *Likert*, para que os gestores identificassem o grau de concordância com a afirmativa descrita, por meio de cinco níveis de pontuação, sendo eles: Discordo totalmente, equivalente à pontuação 1; Discordo na maioria das vezes, equivalente à pontuação 2; Às vezes concordo, às vezes discordo, equivalente à pontuação 3; Concordo na maioria das vezes, equivalente à pontuação 4; Concordo totalmente, equivalente à pontuação 5.

De acordo com Malhotra (2012), a escala *Likert* é a variação da escala de classificação somatória usada com mais frequência, sendo que ela consiste em questões que expressam atitudes favoráveis ou desfavoráveis em relação ao objeto de estudo.

3.5 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos de uma pesquisa, conforme Vergara (2010), são aqueles que fornecem os dados necessários para realizar uma pesquisa. Neste estudo, os sujeitos da pesquisa foram gestores de empresas do Vale do Taquari-RS³ que operam nos segmentos industrial, comercial e de prestação de serviços, sem qualquer relação entre si. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), após a definição dos sujeitos da pesquisa é preciso delimitar o universo e/ou amostra.

3.6 Universo e Amostra

Conforme Malhotra (2012), universo compreende todos os elementos de uma população na pesquisa. O mesmo autor afirma que quando não é possível atingir todo o universo da população que se quer estudar, utiliza-se uma amostra. De acordo com Lakatos e Marconi (2010), amostra é uma parte satisfatória selecionada do universo. Nesse estudo, o universo foi 450 gestores de empresas do Vale do Taquari-RS, que operam nos segmentos industrial, comercial e de prestação de serviços, selecionados por acessibilidade e conveniência, contatados via *e-mail*. A coleta dos dados ocorreu entre 15 e 31 de agosto de 2016 e a amostra da população pesquisada foi de 67 gestores. Na amostragem por acessibilidade e conveniência, segundo Gil (2012, p. 94), “o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo”.

³ A região do Vale do Taquari, de acordo com o Decreto nº 45.436, de 9 de janeiro de 2008, é formada por 36 municípios: Anta Gorda, Arroio do Meio, Arvorezinha, Bom Retiro do Sul, Canudos do Vale, Capitão, Colinas, Coqueiro Baixo, Cruzeiro do Sul, Dois Lajeados, Doutor Ricardo, Encantado, Estrela, Fazenda Vilanova, Forquetinha, Ilópolis, Imigrante, Lajeado, Marques de Souza, Muçum, Nova Bréscia, Paverama, Poço das Antas, Pouso Novo, Progresso, Putinga, Relvado, Roca Sales, Santa Clara do Sul, Sérgio, Tabaí, Taquari, Teutônia, Travesseiro, Vespasiano Corrêa e Westfália. Mais informações em: <http://www.al.rs.gov.br/legis> e <http://www.cicvaledotaquari.com.br/portal/index.php/cic-vt/o-vale-do-taquari/>.

3.7 Análise dos dados

A análise dos dados da pesquisa foi realizada de forma quantitativa. Após a coleta de dados, o pesquisador encontra-se diante de um conjunto de respostas, o qual deve ser ordenado e organizado para que possam analisar e interpretar os dados (CRESWELL, 2010). Gil (2012) complementa que a organização das respostas é entendida como um processo que precede à sua análise e que auxilia na avaliação dos resultados obtidos. Para a análise dos dados quantitativos foi utilizado o *Microsoft Office Excel* e aplicada a técnica estatística média ponderada. A média ponderada, de acordo com Lakatos e Marconi (2010), consiste na soma dos valores das respostas dividido pela quantidade de respondentes.

3.8 Limitações do método

Mesmo diante de todo o cuidado na escolha do método, ele apresenta possibilidades e limitações, por isso Vergara (2010) recomenda antecipar-se às críticas, explicando as limitações que o método apresenta. Acredita-se que as principais limitações neste estudo foram a falta de tempo dos gestores para responder a pesquisa, o curto período de tempo para responder ou a pouca familiaridade com a ferramenta *Google Forms*, além da possível falta de interesse dos gestores em responder, resultando em uma menor amostra, requerendo cautela na generalização dos resultados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta sessão são apresentados e analisados os dados alcançados na pesquisa. Foram acionados, via *e-mail*, 450 gestores de empresas que operam nos segmentos industrial, comercial e de prestação de serviços do Vale do Taquari-RS. Destes, 67 responderam o questionário, representando uma amostra da população pesquisada, conforme descrito anteriormente, no método. As análises dos dados identificam o perfil do respondente (gestor) e sua percepção sobre o perfil dos trabalhadores.

Assim, na Tabela 1, é apresentado o resultado do perfil dos gestores participantes da pesquisa.

Tabela 1 - Perfil dos gestores respondentes da pesquisa

Sexo	64,2% Masculino
Idade	40,3% de 26 a 35 anos
Estado civil	53,7% Casado
Grau de escolaridade	29,9% Superior completo
Tempo de empresa	28,4% de até 5 anos

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

Conforme a Tabela 1, os dados demonstram a maior presença do sexo masculino entre os gestores, que são relativamente jovens, entre 26 a 35 anos, com atuação média na empresa de até 5 anos e um percentual de escolaridade de 29,9% com ensino superior completo.

Considerando os resultados obtidos, STEIL (1997) afirma que as mulheres ocupam cargos de supervisão em menor número e, mesmo quando os ocupam, possuem um propósito de autoridade mais restrito dos que os homens em posições parecidas. Para o mesmo autor, algumas empresas se preocupam e avaliam antes de investirem tempo e recursos financeiros para treinar uma mulher, considerando que várias irão casar, engravidar e deixar a organização.

A Tabela 2 apresenta o perfil das empresas que os gestores respondentes da pesquisa trabalham, destacando-se a predominância de pequeno porte, do segmento comercial, estabelecidas em Lajeado.

Tabela 2 - Perfil das empresas que os gestores trabalham

Porte da empresa	71,6% Pequeno porte (micro e pequenas empresas)
Segmento da empresa	56,7% Comércio
Cidade que a empresa encontra-se instalada	58,2% Lajeado
Número de funcionário	50,7% até 9 colaboradores

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

As micro e pequenas empresas são de fundamental importância para estimular o desenvolvimento do Brasil, além de serem as principais geradoras de riqueza no país, já que correspondem por 53,4% do Produto Interno Bruto (PIB), segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2014, texto digital).

A Tabela 3 demonstra a distribuição por afirmativa e pontuação do grau de concordância ou discordância dos gestores sobre o perfil dos trabalhadores, ou seja, se eles apresentam competências que atendem às necessidades e expectativas das empresas.

Tabela 3 – Síntese do número de respostas atribuídas a cada afirmativa do questionário de pesquisa e a média ponderada da nota de cada uma

Nº da afirmativa	Grau de concordância ou discordância (escala <i>Likert</i>)					
	Discordo totalmente (1)	Discordo na maioria das vezes (2)	Às vezes concordo, às vezes discordo (3)	Concordo na maioria das vezes (4)	Concordo totalmente (5)	Média ponderada da nota
10	0	6	21	28	12	3,69
11	0	5	17	29	16	3,84
12	0	8	21	31	7	3,55
13	1	10	15	26	15	3,66
14	0	7	21	25	14	3,69
15	1	5	20	28	13	3,70
16	1	3	24	29	10	3,66
17	0	2	17	25	23	4,03
18	0	1	10	24	32	4,30
19	0	2	10	24	31	4,25
20	0	5	22	28	12	3,70
21	0	1	10	26	30	4,27

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

Conforme descrito no Método da Pesquisa, calculou-se a média ponderada de cada afirmativa. A partir desta apuração, foi possível identificar e destacar, em vermelho (Tabela 3), as afirmativas que receberam o menor grau de concordância dos gestores, as quais são descritas a seguir, em ordem decrescente:

- **Afirmativa nº13:** O trabalhador apresenta senso de responsabilidade e comprometimento com o trabalho.
- **Análise:** 26 respondentes do total de 67 discordam totalmente com a afirmativa. A média geral da nota atribuída é 3,66.
- **Afirmativa nº16:** O trabalhador apresenta resultados nos prazos estabelecidos pela empresa.
- **Análise:** 29 respondentes do total de 67 discordam totalmente com a afirmativa. A média geral da nota atribuída é 3,66.

- **Afirmativa nº12:** O trabalhador apresenta atitudes assertivas e comportamentos maduros.
- **Análise:** 31 respondentes do total de 67 discordam totalmente com a afirmativa. A média geral da nota atribuída é 3,55.

É possível afirmar, a partir das afirmativas com menor média ponderada, que os gestores respondentes da pesquisa consideram que na maioria das vezes o trabalhador não apresenta responsabilidade e comprometimento, nem cumpre prazos estabelecidos. Da mesma maneira, não apresenta atitudes e comportamentos maduros.

A pesquisa também revela que os gestores concordam totalmente com algumas das afirmativas. As mais relevantes, de acordo com as notas atribuídas, são destacadas, em azul, na Tabela 3 e descritas a seguir, em ordem decrescente:

- **Afirmativa nº18:** Investe-se em um bom ambiente de trabalho com o objetivo de garantir o bem-estar dos funcionários.
- **Análise:** 32 respondentes do total de 67 concordam totalmente com a afirmativa. A média geral da nota atribuída é 4,30.
- **Afirmativa nº21:** As iniciativas dos funcionários são valorizadas pela empresa.
- **Análise:** 30 respondentes do total de 67 concordam totalmente com a afirmativa. A média geral da nota atribuída é 4,27.
- **Afirmativa nº19:** O crescimento profissional na empresa é uma decorrência natural do mérito e da competência dos funcionários.
- **Análise:** 31 respondentes do total de 67 concordam totalmente com a afirmativa. A média geral da nota atribuída é 4,25.

Em relação às afirmativas de maior média ponderada, os gestores destacam a importância de investir em um bom ambiente de trabalho para seus funcionários, assim como a relevância de valorar as iniciativas e proporcionar crescimento aos colaboradores que apresentam competências técnicas e comportamentais.

Com os dados obtidos na Tabela 3, foi possível elaborar a Tabela 4, a qual ordena as afirmativas pela sua média ponderada, de forma decrescente, determinando, dessa forma, a

ordem de relevância para o grupo de gestores pesquisados. A cor azul evidencia as maiores médias ponderadas e a cor vermelha as menores médias ponderadas.

Tabela 4 - Síntese da média ponderada atribuída a cada afirmativa do questionário de pesquisa

Nº da afirmativa	Média ponderada da nota	Afirmativa
18	4,30	Investe-se em um bom ambiente de trabalho com o objetivo de garantir o bem-estar dos funcionários.
21	4,27	As iniciativas dos funcionários são valorizadas pela empresa.
19	4,25	O crescimento profissional na empresa é uma decorrência natural do mérito e da competência dos funcionários.
17	4,03	O trabalhador é ambientado quando ingressa na empresa.
11	3,84	O trabalhador apresenta habilidades para desenvolver suas atribuições.
15	3,70	O trabalhador interage com os colegas e clientes de maneira profissional.
20	3,70	As inovações costumam ser implementadas por meio de treinamento/capacitação aos funcionários.
10	3,69	O trabalhador apresenta conhecimentos para trabalhar na empresa.
14	3,69	O trabalhador demonstra interesse em aprender.
13	3,66	O trabalhador apresenta senso de responsabilidade e comprometimento com o trabalho.
16	3,66	O trabalhador apresenta resultados nos prazos estabelecidos pela empresa.
12	3,55	O trabalhador apresenta atitudes assertivas e comportamentos maduros.

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

Os resultados deste estudo oferecem indícios de que os 67 gestores de empresas dos segmentos industrial, comercial e de prestação de serviços do Vale do Taquari-RS percebem o perfil profissional dos trabalhadores deficitário, conforme resultados das Tabelas 3 e 4. A falta de capacidade do trabalhador em demonstrar interesse pelas atividades que vai executar, tomando iniciativas e mantendo atitude de disponibilidade, são destacadas pelos respondentes da pesquisa.

Entretanto, as respostas dos gestores parecem incoerentes na medida em que, de um lado, concordam quanto à importância de investir em um bom ambiente de trabalho, que as iniciativas das pessoas são valorizadas e que o crescimento profissional na empresa é possível, e de outro, que faltam habilidades e atitudes dos trabalhadores. De acordo com Burchell e Robin (2012), algumas variáveis devem ser consideradas pelas empresas para que haja engajamento e

comprometimento das pessoas, tais como, relação interpessoal do gestor com o colaborador, comunicação clara e objetiva, condições de trabalho e abertura ao diálogo.

Lacombe (2011) complementa ao afirmar que a empresa é uma estrutura composta de pessoas e, para essa estrutura fluir bem, a liderança é fator chave. Cabe ao líder o papel de conduzir os rumos do negócio, promovendo renovação e revitalização dos processos de trabalho, por meio da disseminação da cultura e dos valores, com relações transparentes que despertem nos colaboradores o sentimento de pertencimento à empresa.

Para Dutra et al. (2008), os funcionários se integram com facilidade nos propósitos da empresa quando percebem três componentes: cultura, liderança e sistema de gestão. O mesmo autor destaca que os três componentes devem ser tratados no mesmo nível de importância, pois um complementa o outro, produzindo comprometimento das equipes de trabalho, logo comportamento e desenvolvimento empresarial.

Leme (2005) reitera que o perfil de competências do indivíduo deve contemplar conhecimento, criatividade, flexibilidade, planejamento, organização, espírito de equipe, motivação, iniciativa e humildade, afinal as empresas buscam profissionais com boa formação e experiência que os tornem capazes de promover o crescimento corporativo, mas isso não isenta a empresa de investir no bem-estar e satisfação dos colaboradores se desejar, de fato, ter uma gestão integrada e focada no negócio.

5 CONCLUSÃO

Se as competências estão relacionadas aos conhecimentos, às habilidades e atitudes que as pessoas necessitam para desenvolver atribuições, agregando valor a si mesmas e as organizações (CARBONE et al. 2009), foi verificado, por meio dos resultados desta pesquisa quantitativa-descritiva para a amostra estudada, que o trabalhador carece de iniciativas que evidenciem seu interesse pelas atividades que executa.

Dessa forma, alcançou-se o objetivo principal do estudo ao identificar o perfil profissional dos trabalhadores requerido pelos gestores de empresas do Vale do Taquari-RS. A aplicação do instrumento de coleta de dados teve a finalidade de atender aos objetivos secundários de identificar o perfil dos gestores e das empresas participantes da pesquisa revelando, respectivamente, a maior presença do sexo masculino entre os gestores, com idade

entre 26 a 35 anos, atuação média de até 5 anos na empresa e ensino superior completo. A predominância das empresas que os gestores trabalham é de pequeno porte, do segmento comercial, estabelecidas em Lajeado.

Por meio das respostas dos 67 gestores, observa-se que oito afirmativas do questionário de pesquisa ficaram com pontuação inferior a 3,85 e quatro afirmativas tiveram pontuação superior a 4, evidenciando resultado regular, tendo em vista que a pontuação máxima da escala Likert é 5.

As afirmativas que tiveram o menor grau de concordância dos gestores são a 13 e a 16 (com a mesma média ponderada de 3,66) e a 12 (média ponderada 3,55). E, as afirmativas que tiveram maior grau de concordância dos gestores representam as afirmativas 18 (média ponderada 4,30), 21 (média ponderada 4,27) e 19 (média ponderada 4,25).

Esses resultados respondem ao terceiro objetivo secundário do estudo que é identificar se as empresas promovem ações de desenvolvimento para seus funcionários. Considerando que o capital humano e suas competências são essenciais para sucesso das empresas, é preciso que elas (re)avaliem a forma e/ou os critérios de desenvolvimento das pessoas, de maneira que haja maior integração, motivação e aprendizado, gerando responsabilidade e comprometimento, afinal, a afirmativa 20 (“As inovações costumam ser implementadas por meio de treinamento/capacitação aos funcionários”) recebeu média ponderada de 3,70.

Diante disso, acredita-se que este estudo trouxe reflexões acerca da importância das competências humanas e organizacionais, assim como, recomenda-se novos estudos que identifiquem a percepção dos colaboradores em relação ao perfil profissional dos gestores, para aprofundar a compreensão e gerar contribuições ao meio corporativo e acadêmico, na busca por formas mais eficientes e equilibradas de conciliar necessidades organizacionais e pessoais.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **O líder eficaz**. São Paulo: Atlas, 2012.

BOOG, Gustavo G. **O desafio da competência**: como sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo e prepara-se para o futuro. São Paulo: Best Seller, 2004.

BOTELHO, Delane; ZOUAIN, Deborah Moraes (Orgs). **Pesquisa quantitativa em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

BURCHELL, Michael; ROBIN, Jennifer. **As melhores empresas para trabalhar**: Como construí-la, como mantê-la e por que isso é importante. Porto Alegre: Bookman, 2012.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 9. ed. Barueri: Manole, 2014.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2012.

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. **Competências**: conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008.

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos, salários e remuneração**. Curitiba: Iesde Brasil S.A., 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEME, Rogerio. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências**: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. 2. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

OLIVEIRA NETO, J. D.; RICCIO, E. L. Desenvolvimento de um instrumento para mensurar a satisfação do usuário de sistemas de informações. **Revista de Administração**, [S.l.], v. 38, n. 3, p. 230-241, 2003.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), 2014. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**. Disponível em <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 23/10/2016.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul/set, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Gestão de pessoas**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE

Apêndice A – Pesquisa sobre perfil profissional dos trabalhadores requerido pelos gestores de empresas do Vale do Taquari-RS

Pesquisa

Este questionário é parte integrante do Trabalho de Conclusão do Curso de Administração de Empresas do Centro Universitário UNIVATES, motivo pelo qual solicito sua colaboração para o preenchimento do mesmo. As respostas devem expressar sua opinião. Marque apenas uma alternativa em cada afirmativa. Obrigado!

PERFIL DO PESQUISADO

1) Sexo

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

2) Idade

- ☐ 21 a 25 anos
- ☐ 26 a 30 anos
- ☐ 31 a 35 anos
- ☐ 36 a 40 anos
- ☐ 41 a 45 anos
- ☐ mais de 45 anos

3) Estado civil:

- ☐ Solteiro
- ☐ Casado
- ☐ União estável
- ☐ Separado

- () Divorciado

4) Tempo de empresa

- () até 5 anos
- () 6 a 10 anos
- () 11 a 15 anos
- () 16 a 20 anos
- () mais de 20 anos

5) Grau de escolaridade

- () Ensino Médio
- () Ensino Superior incompleto
- () Ensino Superior completo
- () Pós-Graduação incompleto
- () Pós-Graduação completo

6) Segmento da empresa

- () Comércio
- () Indústria
- () Prestação de Serviços

7) Porte da empresa

- () Pequeno porte (micro e pequena empresa)
- () Médio porte
- () Grande porte

8) Números de funcionários

- () até 9 empregados
- () 10 a 49 empregados
- () 50 a 99 empregados

- () mais de 100 empregados

9) Cidade que a empresa encontra-se instalada

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| • () Anta Gorda | • () Marques de Souza |
| • () Arroio do Meio | • () Muçum |
| • () Arvorezinha | • () Nova Brésia |
| • () Bom Retiro do Sul | • () Paverama |
| • () Canudos do Vale | • () Poço das Antas |
| • () Capitão | • () Pouso Novo |
| • () Colinas | • () Progresso |
| • () Coqueiro Baixo, | • () Putinga |
| • () Cruzeiro do Sul | • () Relvado, |
| • () Dois Lajeados | • () Roca Sales |
| • () Doutor Ricardo | • () Santa Clara do Sul |
| • () Encantado | • () Sério |
| • () Estrela | • () Tabaí |
| • () Fazenda Vilanova | • () Taquari |
| • () Forquetinha | • () Teutônia |
| • () Ilópolis | • () Travesseiro |
| • () Imigrante | • () Vespasiano Corrêa |
| • () Lajeado | • () Westfália |

A seguir, identifique o grau de concordância com a afirmação descrita, escolhendo uma opção entre os cinco níveis de pontuação, sendo: 1 para Discordo totalmente; 2 para Discordo na maioria das vezes; 3 para Às vezes concordo, às vezes discordo; 4 para Concorde na maioria das vezes; e 5 para Concorde totalmente.

Afirmativas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10) O trabalhador apresenta conhecimentos para trabalhar na empresa.					

11) O trabalhador apresenta habilidades para desenvolver suas atribuições.					
12) O trabalhador apresenta atitudes assertivas e comportamentos maduros.					
13) O trabalhador apresenta senso de responsabilidade e comprometimento com o trabalho.					
14) O trabalhador demonstra interesse em aprender.					
15) O trabalhador interage com os colegas e clientes de maneira profissional.					
16) O trabalhador apresenta resultados nos prazos estabelecidos pela empresa.					
17) O trabalhador é ambientado quando ingressa na empresa.					
18) Investe-se em um bom ambiente de trabalho com o objetivo de garantir o bem-estar dos funcionários.					
19) O crescimento profissional na empresa é uma decorrência natural do mérito e da competência dos funcionários.					
20) As inovações costumam ser implementadas por meio de treinamento/capacitação aos funcionários.					
21) As iniciativas dos funcionários são valorizadas pela empresa.					